Tes droits en saison

Guide 2026

Preambule

Le syndicalisme dans l'agricole, on en a rarement vu la couleur. La précarité de nos taf et le nomadisme rendent le militantisme compliqué. Mais ce n'est pas une fatalité : on sait être solidaires entre nous, et on connaît la valeur de notre travail.

Cette brochure vise à donner des outils juridiques aux copain·e·s qui en ont besoin. Ce n'est pas une référence ultime — la loi évolue constamment — mais elle devrait constituer une bonne base pour comprendre tes droits et commencer à te défendre.

Que tu sois isolé·e·s ou pas, contacte les syndicats de lutte (CNT, SUD, CGT) près de chez toi. Ils seront ravi·e·s de t'aider du mieux qu'iels peuvent et t'aideront à construire un vrai rapport de force face à l'employeur.

Rendez-vous aussi du côté du blog "El Eco Saisonnier" (https://elecosaisonnier.wordpress.com/, en espagnol, mais possible de traduire ses contenus), qui fait un boulot incroyable, notamment pour les travailleur·euse·s étranger·e·s.

Que tu sois français·e·s ou non, tu as les mêmes droits. On a déjà vu, dans plusieurs exploitations, des différences de conditions de travail et de rémunération selon la nationalité des ouvrier·e·s. C'est illégal.

En France, toutes les lois dans leur version la plus récente sont disponibles sur Légifrance. Dans cette brochure, tu trouveras de nombreuses références sous la forme [L3121-16 du Code du Travail]. Avec ce numéro, tape simplement "L3121-16" dans le moteur de recherche de Légifrance pour retrouver l'article exact tel qu'il est rédigé.. Ainsi, tu peux vérifier que notre "traduction" est correcte et que la loi n'a pas changé depuis.

Pour des résumés plus lisibles que les textes de loi bruts, le site service-public.fr documente la plupart des situations.

Instances

France Travail (ex-Pôle Emploi) et droits au chômage

Malgré des conditions de travail particulières, l'emploi saisonnier répond aux mêmes exigences que les autres emplois en termes d'assurance chômage. Les conditions sont identiques à celles de toutes les personnes privées d'emploi.

France Travail (anciennement Pôle Emploi) est l'organisme public qui gère les droits au chômage, notamment l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). C'est là qu'il faut déclarer tes périodes de travail et percevoir tes indemnités.

Conseils :

- Reste inscrit·e en permanence, même pendant les périodes d'activité afin d'éviter les interruptions dans le versement des indemnités et de réduire les délais de reprise d'indemnisation en fin de saison.

- Transmets tes bulletins de salaire dès réception pour réduire les délais de reprise d'indemnisation

- Il est possible, sous conditions, de cumuler salaire et indemnités si le nombre d'heures travaillées dans le mois est faible.

- Déclare systématiquement tes périodes d'activité et attends, si possible, la fin de tes anciennes indemnités avant de reprendre un emploi long, afin de ne pas suspendre tes droits en cours.

- Pour les travailleur·euses saisonnier·es, 5 mois de travail (108 jours ou 758 heures) sur les 24 derniers

mois suffisent pour ouvrir des droits (contre 6 mois pour les autres travailleurs).

– Les jours non travaillés sont pris en compte dans le calcul de ton salaire journalier moyen.

Attention : Si tu ne déclares pas tes bulletins de salaire ou tes périodes de travail, France Travail peut suspendre tes indemnités ou recalculer tes droits a posteriori.

MSA

Pour être couvert·e lorsque tu tombes malade, si tu es blessé·e ou plus tard pour ta retraite, il faut absolument t'affilier au régime agricole.

La Mutualité Sociale Agricole (MSA) assure la couverture sociale des travailleur·euses agricoles (exploitant·es et salarié·es). Elle verse toutes les prestations auxquelles iels peuvent prétendre en santé, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle

Ton employeur est tenu de te déclarer à la MSA préalablement à ton embauche. Cette déclaration est obligatoire. Vérifie ton numéro de sécurité sociale sur chaque bulletin de paie. Numéro absent = absence de déclaration par ton employeur. L'affiliation doit être active dès le premier jour travaillé.

Conditions travail

Le contrat, les papiers

Le CDD Saisonnier est une version plus précaire du CDD classique. La différence principale est que, au lieu de définir une durée de travail précise, le CDD prend fin quand les travaux sont finis.

Le contrat doit quand même mentionner une durée minimum estimée de durée des travaux.

Le CDD Saisonnier ne peut pas être utilisé pour une tâche permanente (par exemple la traite des vaches) [L1242-2 et L1242-7 du code du travail]

La prime de précarité (10% du salaire brut) obligatoire dans le cas de CDD classiques, ne l'est pas dans le cas de CDD saisonniers. [L1243-10 du code du travail]

L'employeur doit fournir, au maximum dans les 48h après le début du travail, un contrat qui indique la durée minimum, la période d'essai, le nom du poste et la convention collective applicable.

À la fin de ton contrat, les patrons doivent te donner :

– un certificat de travail (daté et signé, qui justifie de la période travaillée)

– un solde tout compte (résume les sommes versées et dues par l'employeur)

– une attestation pour France Travail (très important)

Conseil stratégique : ne signe jamais ton solde tout compte. Signer = accepter que tout est bon ET réduit ton délai de contestation à seulement 6 mois [L1234-20 du Code du travail]. Après 6 mois, le document devient "libératoire" pour l'employeur : tu ne pourras plus rien contester sur ce qu'il contient.

Refuser de signer ne bloque rien : l'employeur doit te verser l'intégralité des sommes indiquées même sans ta signature, mais ça te laisse 2 ans minimum pour contester aux prud'hommes sans pression (3 ans pour le salaire pur, 5 ans pour discrimination ou harcèlement).

La non-signature te donne le temps de vérifier tes droits tranquillement, comparer avec la convention collective, et prendre contact avec un syndicat si nécessaire.

La Convention Collective

Une convention collective est un texte qui précise les conditions de travail par branche d'activité. Elle complète ou précise le Code du Travail national. En général, la convention collective est plus favorable aux travailleur·euse·s que le Code du Travail.

Les conventions collectives sont négociées entre les syndicats de patrons et les syndicats de travailleur·euse·s représentatifs.

Si tu as un doute sur la Convention Collective dont tu dépends, elle doit être marquée sur ton contrat de travail et tes bulletins de salaire.

Depuis septembre 2020, il existe une Convention Collective nationale pour « Production agricole / CUMA ». Cette convention collective ne remplace pas les conventions collectives locales mais les complète.

Quand les deux conventions se contredisent, c'est la plus favorable au salarié qui s'applique.

Trouver sa convention collective :
https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective

Conseil pratique : télécharge et imprime le PDF de ta convention collective, ou garde-le sur ton téléphone. Sur l'exploitation, t'auras pas toujours de réseau ou de borne Wi-Fi. Avoir le texte sous la main te permet de vérifier tes droits en direct et de confronter le patron à ses obligations s'il essaie de t'embrouiller. Tu peux la trouver sur Légifrance ou sur le site ci-dessus.

Le Travail à la tâche

Certains employeurs en maraîchage ou en arboriculture proposent des rémunérations "à la tâche" (au kilo de haricots ou de pommes,…). Le travail à la tâche est illégal si il fait que tu es payé·e·s moins que le SMIC (12,31€

brut de l'heure à partir du 1er juin 2026, soit environ 10,04€ net)

Dans la viticulture (la vigne), le travail à la tâche existe encore mais il est encadré légalement par des accords territoriaux (départementaux ou régionaux) qui fixent le nombre d'heures estimées par nombre de pieds dans des conditions "normales" (vigne propre et entretenue).

Dans ce cas, tu peux décider toi même de comment tu organises tes journées de travail et ton emploi du temps, en respectant bien sur les obligations légales vis à vis du temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Si vous êtes plusieurs à travailler sur le même champ avec un contrat à la tâche, vous devez toustes avoir un contrat. Se faire aider par des amis ou de la famille sur l'exécution d'un contrat à la tâche peut autoriser le patron à te licencier.

Les horaires et les jours fériés

Tu as droit, au minimum, à une pause de 20 min toutes les 6 heures de travail et à au moins un jour de repos par semaine. [L3121-16 du Code du Travail]

Ton patron n'a pas le droit de te faire travailler plus de 10h dans la même journée (8h si tu es mineur·e). [L3121-18 du Code du Travail]

Il n'a pas non plus le droit de te faire travailler plus de 48h dans la même semaine. [L3121-20 du Code du Travail]

Le 1er Mai c'est la journée internationale de lutte des travailleur·euse·s. Ce jour est chômé (non-travaillé) et payé à 100%. Si il est travaillé, tu dois être payé·e·s double.

Les autres jours fériés doivent être payés à partir de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise. Dans le cas de contrats saisonniers, les contrats des années précédentes

rentrent en compte dans le calcul de l'ancienneté, les contrats n'ont pas à être consécutifs. [L3133-1 à L3133-3 du Code du Travail]

Le salaire et les congès

Le salaire minimum par heure en France est de 12,31€ brut (avec cotisations sociales) à partir du 1er juin 2026, soit environ 10,04€ net (ce que tu reçois concrètement) pour un·e adulte. Avant le 1er juin 2026 (janvier à mai), le SMIC était de 12,02€ brut/heure.

Pour les mineur·e·s :

- Moins de 18 ans avec moins de 6 mois d'expérience dans la branche : 90% du SMIC = 11,08€ brut/h

- 17 ans : 85% du SMIC = 10,46€ brut/h (environ 8,52€ net)

- 16 ans : 80% du SMIC = 9,85€ brut/h (environ 7,88€ net)

Les heures supplémentaires se comptent à la semaine, dès que tu dépasses les 35 heures. Les huit premières heures supplémentaires (jusqu'à 43ème heure) sont payées 25% de plus. A partir de la 44ème heure, elles sont payées 50% de plus.

Attention, le saisonnier ne peut pas réaliser plus de 40 heures supplémentaires par trimestre. [L3121-36 du Code du Travail]

Comme les autres contrats, les CDD saisonniers donnent droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé, y compris si le salarié travaille à temps partiel. Dans le cas où il n'a pas pris ses congés durant son contrat (ce qui est généralement le cas), le saisonnier perçoit à la fin de son CDD une indemnité de congés payés correspondant à 10% de son salaire brut (heures supplémentaires comprises).

Hygiène sur le lieu de travail

Que tu y dormes ou pas, l'employeur doit prévoir des lavabos, accessibles et en nombre suffisant (au moins 1 lavabo pour 10 employé·e·s) avec de l'eau potable

Dans l'entreprise, il doit y avoir au moins
- 1 cabinet fermé

- 1 urinoir pour 20 hommes, 2 cabinets pour 20 femmes aménagés de manière à en dégager aucune odeur, suffisamment chauffé et aéré, ravitaillé en papier toilette

Accident du Travail

L'agriculture est un secteur particulièrement exposé et dangereux, notamment en raison de :
- Machines puissantes et parfois dangereuses (tracteurs, moissonneuses, outils motorisés)

- Produits phytosanitaires dont l'exposition peut créer des maladies graves

- Manutention lourde répétant des efforts intenses

- Gestes répétitifs qui usent les corps à petit feu

- Travail en extérieur exposé aux aléas climatiques et aux risques multiples

Un accident de travail doit être signalé rapidement. L'employeur doit effectuer une déclaration auprès de la MSA, c'est son obligation légale. Il n'appartient pas à l'employeur de juger de la légitimité de l'accident de travail. En cas d'accident du travail, tu dois prévenir ton patron dans les 24h. Il a ensuite 48h pour le signaler à la MSA et te donner une feuille d'accident. S'il ne le fait pas à temps, contacte la MSA et la DREETS pour les en informer. Tu peux aussi faire la déclaration toi-même directement auprès de la MSA, dans un délai de 2 ans [L411-1 du Code de la Sécurité Sociale].

Face à un accident, l'employeur pourrait être tenté de minimiser :

– N'accepte jamais qu'un accident soit présenté comme un simple incident

– Demande systématiquement une déclaration officielle. Si ton patron refuse, signale-le immédiatement à la MSA

– Fais-toi accompagner dans tes démarches si nécessaire, rapproche-toi d'un syndicat qui pourra t'aider à remplir les formulaires et à te défendre

Si tu as un accident sur le trajet entre chez toi et ton lieu de travail, c'est considéré comme un accident de trajet, qui ouvre aussi le droit à des indemnités. Un détour logique sur le trajet entre le lieu de travail et le lieu de résidence (pour aller faire des courses alimentaires, récupérer les enfants à l'école,…) fait partie du trajet de travail.

Cadre de vie

Hébergement

Aucune loi n'oblige l'employeur à te loger. Mais il est fréquent que les patrons proposent un hébergement pour leurs ouvrier·e·s, déduit de leur salaire. Les logements sont souvent précaires mais il y a un minimum légal [R719-7 du Code Rural]. Conditions précises définies dans les [R716-1 à R716-16-1 du Code Rural]

– Le logement ne doit pas être une toile de tente, ni un sous-sol

– Tu dois avoir accès à de l'eau potable, de température réglable et à du chauffage

– Il doit y avoir des fenêtres avec des volets ou des rideaux

– 6 personnes maximum par chambre, par WC et par

douche. Dans le cas de dortoirs, les hommes et les femmes doivent être séparées. Lits superposés interdits.

– Surface d'au minimum 9m2 si cuisine séparée, 12m2 sinon. On rajoute au moins 7m2 par personne supplémentaire

– L'employeur prend à sa charge le blanchissage des draps au moins une fois tous les 15 jours

– Tu dois pouvoir fermer à clef à volonté

Si des personnes en situation de vulnérabilité particulière sont contraintes à des conditions de travail et/ou d'hébergement "incompatibles avec la dignité humaine", l'employeur risque jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende. [225-14 du Code Pénal]

L'employeur peut demander à la DREETS (Direction régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, voir plus bas) à titre exceptionnel et pour une durée maximum de trente jours, le droit d'héberger les ouvrier·e·s dans des tentes. Cette dérogation n'est valable que du 1er juin au 15 septembre. [Article R716-16 du Code Rural]

Fin de contrat et hèbergement

Quand ton CDD saisonnier arrive à son terme, le droit au logement fourni par l'employeur prend également fin. En principe, tu dois rendre les clés et quitter les lieux.

Cependant, la jurisprudence reconnaît généralement un délai de préavis de départ pouvant aller jusqu'à deux mois lorsque le logement est meublé (ce qui est souvent le cas), afin de te permettre de récupérer tes affaires et d'organiser ton départ. Ce délai ne peut excéder deux mois sans ton accord et doit idéalement être précisé dans le contrat ou communiqué par l'employeur avant la fin.

Dans les faits, beaucoup d'employeurs exigent un départ immédiat, mais tu as des droits. Si ton employeur veut que tu partes trop vite pour tes convenances, un syndicat ou l'inspection du travail pourra t'aider à négocier un délai raisonnable.

Aide au logement

Action Logement propose une aide financière pouvant atteindre 600€ par an pour les saisonnier·e·s agricole·s, afin de participer aux frais d'hébergement pendant le contrat. Cette aide est renouvelable chaque année. Renseignements et demande sur actionlogement.fr.

Transport

Par principe, ton trajet domicile-travail n'est pas considéré comme temps de travail et n'est pas rémunéré [Convention collective Production agricole et CUMA].

Cependant, ton employeur doit rembourser au moins 50% du coût de ton abonnement aux transports en commun. S'il n'y a pas de transports en commun disponibles à proximité et qu'il propose un transport collectif, ce dernier doit être conforme aux normes de sécurité (véhicules agréés, conducteur habilité, respect des temps de repos).

Pour les mineur·e·s, ces obligations sont plus strictes : l'employeur est tenu de garantir un transport sûr et adapté aux horaires du chantier.

Scolarisation des enfants

L'instruction est obligatoire en France pour tous les enfants de 3 à 16 ans, quelle que soit leur nationalité ou la situation administrative de leurs parents [L131-1 du Code de l'éducation]. Une école publique ne peut pas refuser une inscription pour un motif lié à la nationalité ou au statut administratif.

Titulaire d'un contrat saisonnier, tu as le droit d'inscrire tes enfants dans l'école de ton lieu de résidence temporaire, ou celle de ton lieu de travail.

Pour les inscrire :

– Maternelle et primaire : va à la mairie (service des affaires scolaires) avec ton contrat de travail ou une attestation de l'employeur justifiant ta résidence sur le territoire.

– Collège et lycée : le rectorat prend le relais via le CASNAV, qui évaluera le niveau de l'enfant pour l'affecter.

Documents à fournir : pièce d'identité ou livret de famille, justificatif de domicile (ou attestation de l'employeur si tu es logé sur l'exploitation), et le titre de séjour ou visa du parent — même périmé.

Si ton enfant ne parle pas français, iel peut bénéficier d'un accompagnement linguistique gratuit via les classes UPE2A (Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants), intégrées dans l'école publique.

Outils - Où se renseigner ?

Connaître ses droits c'est bien, mais savoir à qui parler quand ça merde, c'est mieux. Cette partie recense les structures vers lesquelles tu peux te tourner pour te renseigner, te faire accompagner, ou signaler des abus. Toutes ces démarches sont gratuites et, pour la plupart, confidentielles.

Le Syndicat

Le syndicat est une organisation de travailleur·euse·s qui se battent ensemble pour défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de travail. Quel que soit ton contrat, ta nationalité ou la durée de ton taf, tu as le droit de t'affilier à un syndicat [L2142-1 du Code du Travail]. C'est un droit fondamental qui t'es garanti·e par la loi.

Les syndicats de lutte évoqués dans cette brochure :

- CNT (Confédération Nationale du Travail) — syndicalisme anarcho-communiste, antiautoritaire

- SUD (Solidaires) — syndicalisme combatif, proche des luttes sociales et environnementales

- CGT (Confédération Générale du Travail) — syndicat historique, implanté dans de nombreux secteurs agricoles

Ce qu'iels peuvent faire pour toi :

- Te renseigner sur tes droits de façon gratuite et indépendante de l'employeur

- T'accompagner dans tes démarches administratives (France Travail, MSA)

- Te défendre en cas de litige avec ton patron : impayés, conditions de travail illégales, licenciement abusif

- Te représenter aux prud'hommes si ça va jusque là

- Faire pression collectivement sur l'employeur en cas de conflit (rassemblements, blocage, médiation)

Le contact avec un syndicat reste confidentiel. Ton employeur n'a pas à savoir que tu as pris contact, et encore moins que tu es syndiqué·e. La discrimination syndicale est illégale [L2142-1 et L1132-1 du Code du Travail]. Même si tu es isolé·e dans une exploitation, que tu bosses en milieu rural, loin de tout — un coup de fil ou un mail

suffit pour commencer. N'hésite pas à contacter plusieurs syndicats pour trouver celui qui te convient le mieux et qui répond le plus vite. On est toujours plus fort·e·s ensemble que seul·e·s face au patron.

Pour trouver le syndicat le plus proche de ton lieu de travail, le plus simple est de chercher en ligne "CNT", "SUD" ou "CGT" suivi du nom de ta région ou département. Les contacts locaux sont souvent listés sur les sites nationaux.

La DREETS

La DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) est la structure gouvernementale qui regroupe, entre autres, l'Inspection du Travail. Quand ton employeur enfreint la loi, c'est vers elle que tu dois te tourner.

Comment les joindre

- Numéro unique : 0 806 000 126 (service gratuit + prix d'un appel local)
- Site web : https://dreets.gouv.fr
- En ligne : Via l'annuaire départemental de ta région
- Choisis ta région de travail sur le site pour trouver l'unité locale compétente. Tu peux :
- Poser tes questions sur tes droits gratuitement
- Signaler des conditions de travail dangereuses
- Demander un contrôle auprès de ton employeur
- Prendre rendez-vous directement avec un·e inspecteur·rice

Quand signaler ?

Tu peux alerter la DREETS si tu travailles dans des conditions insalubres, dangereuses ou illégales :

– Equipements de sécurité non fournis

– Exposition aux produits phytosanitaires sans protection

– Horaires illégaux ou non rémunérés

– Salaires inférieurs au SMIC ou à la convention collective

– Contrat absent ou contenu faux

Iels peuvent :

– Déclencher des contrôles inopinés chez ton employeur

– Ordonner des mesures immédiates pour protéger les salarié·e·s

– Saisir la justice pour poursuivre ton patron

– Dresser des procès-verbaux pour toutes infractions constatées

– L'inspecteur·rice est tenu·e au secret professionnel et ne révèlera jamais ton identité à ton patron.

Attention : si ton employeur apprend que tu as signalé quelque chose (via un tiers, une fuite, ou autre), toute mesure de représailles (licenciement, mutation, sanction...) est automatiquement annulée devant les prud'hommes et ouvre droit à des dommages-intérêts.

Guide des droits des travailleur·euse·s saisonnier·e·s agricole·s

L'agriculture française repose sur le travail de dizaines de milliers de saisonnier·e·s. Venu·e·s de France, d'Espagne, d'Italie, de Pologne, du Maghreb, d'Europe de l'Est ou d'ailleurs, iels récoltent nos fruits, taillent nos vignes, cultivent nos légumes. Pourtant, les conditions d'accueil, d'information et de défense de leurs droits restent largement insuffisantes. Editée par la CNT Saint-Etienne, une première version de ce guide avait déjà permis à de nombreux·ses travai-lleur·euse·s de mieux connaître et faire valoir leurs droits. Ce nouveau tirage, profondément actualisé pour 2026, reprend ce travail collectif en l'enrichissant : mise à jour des montants du SMIC, nouvelles informations sur l'hébergement, la fin de contrat, la scolarisation des enfants — y compris pour les familles non-européennes —, et des conseils pratiques et stratégiques face à l'employeur.

Réparti en cinq grandes parties — organismes publics, conditions de travail, cadre de vie, ressources et outils —, ce guide est conçu comme un outil de terrain : pas de jargon inutile, des références juridiques précises vérifiables sur Légifrance, et surtout des stratégies concrètes pour ne pas se laisser faire face au patron. Ne jamais signer son solde tout compte, savoir comment réagir face à un accident de travail, connaître les normes minimales de logement, comprendre la convention collective, savoir où trouver un syndicat — autant de savoirs qui font la différence quand on est isolé·e en pleine campagne.

Publié simultanément en français, anglais, espagnol, italien, arabe et russe, ce guide sera distribué gratuitement dans les exploitations, les lieux de rassemblement et via les réseaux syndicaux en France et à l'étranger. Nous invitons les organisations, collectifs et individuel·le·s souhaitant participer à la diffusion à se rapprocher des contacts indiqués. Cette brochure n'est pas un manuel juridique exhaustif. C'est une arme. Une arme faite pour être lue, partagée et utilisée — sur le terrain, là où iels en ont besoin.

Tu peut télécharger la version .pdf ici.

Connais
tes droits
Organise-toi